

法政大学学術機関リポジトリ  
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

＜書評と紹介＞ 遠藤公嗣編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価：官製ワーキングプアの解消』

著者	五十嵐 仁
出版者	法政大学大原社会問題研究所
雑誌名	大原社会問題研究所雑誌
巻	665
ページ	62-63
発行年	2014-03-25
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10114/8976">http://hdl.handle.net/10114/8976</a>

遠藤公嗣編著

## 『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価』

——官製ワーキングプアの解消——

評者：五十嵐 仁

新自由主義的な構造改革と労働の規制緩和、派遣労働などの拡大によって非正規労働者が増大し、貧困の増大と格差の拡大、働いても生活できないワーキングプアの増大が大きな社会問題となった。とりわけ、正規労働者と非正規労働者の処遇格差は大きく、後者の待遇改善が大きな課題となってきた。

その際、非正規労働者の待遇改善のための基準とされたのが正規労働者との処遇の均等化、あるいは均衡待遇の実現であった。そして、その理論的な背景とされたのが、同一価値労働に対しては同一の処遇を行うべきであるという「同一価値労働同一賃金」の主張である。

しかし、職務が明確に区分され、正規労働と非正規労働との比較が容易である外国などとは異なって、集団で仕事を遂行し、職務の区分が不明確な日本の場合、正規労働者と非正規労働者との比較は容易ではない。正規労働者と非正規労働者との均等あるいは均衡待遇を実現する点で、大きなネックとなっていたのがこの問題であった。

これに一つの解決方法を示したのが本書の主題となっている「職務評価システム」である。本書の意義はこの「職務評価システム」について「日本における職務評価の歴史ではじめて…

…労働組合が主体となって研究開発」し、そのためのノウハウを明らかにした点にある。

＊

「職務評価システム」の研究開発は2010年に自治労によって企画され、作業委員会を設置して遠藤公嗣が座長に委嘱された。この作業委員会は英国の地方自治体で実施中の職務評価システムを参照しつつ、2回の事前調査を経て、2012年5月に「職務評価ファクター説明書」と「職務評価質問票」を完成させ、これに基づいて本調査が実施された。

調査対象となったのは、人口50万人を越えるA市の4つの職場（税務部税制課、市民活動推進部男女共同参画課、中央図書館、市立S保育園）の職員85人である。A市には、任期付き職員、嘱託職員、臨時職員、特例の臨時職員という非正規職員がいるが、任期付き職員は調査対象になっていない。これらの非正規職員が働く典型的な職場であることが4つの職場を選定した理由で、正規職員と3種類の非正規職員に対するインタビューという形で調査は実施された。

まず、職務の価値をはかるための「ものさし」として職務評価ファクターを決め、それぞれに評価レベルを設定し、点数を与えた「職務評価ファクター説明書」が作成される。この職務評価ファクターは「環境による要請」「負荷の要請」「責任」「知識・技能」という4つの大ファクターと、それをさらに細分化した12の小ファクターに分けられる。

小ファクターの内容は、「労働環境」「精神的負担」「身体的負担」「感情的負担」「利用者に対する責任」「職員の管理・監督・調整に対する責任」「金銭的資源に対する責任」「物的資源・情報・契約の管理に対する責任」「身体的技能」「判断力と計画力」「コミュニケーション技能」「知識・資格」というものである。これ

には、それぞれ3～6の評価レベルが設定されている。

これに基づいて、職務の価値が具体的に調査された。それはインタビューによってなされたが、そのために作成されたのが「職務評価質問票」である。これは手際よい質問とその順序を考えて評価レベルが簡単に確定できるように工夫されている。実際の調査は1人約30分で、別途で行った3人を除く82人のインタビューを終えるのに17日間かったという。

さらに、職務評価点を基準にして現行賃金からの引き上げ額を算出するために、「賃金労働時間調査票」を作成して記入してもらい、時間単価の算出方法を編み出した。これによって職務評価点を実際に活用し、非正規職員の賃金引き上げ・均等待遇の道具として生かすことが可能になる。

以上の「職務評価ファクター説明書」「職務評価質問票」「賃金労働時間調査票」は、いずれも巻末の付録として本書に掲載されている。また、「職務評価点算出プログラム」を含むデジタル情報は、インターネットでも「遠藤公嗣の研究室」からダウンロードして利用することが可能である。

\*

この職務評価システムは、公務職場の官製ワーキングプアの解消をめざして、A市の4つの職場でのインタビュー調査によって開発された。しかし、それは「全国のどの地方自治体の、どの職場のどの職務でも」そのままか、ごくわ

ずかの修正によって利用可能であり、民間企業の職務についても簡単に実施できるとされている。

今後、同様の課題を抱える他の公務職場や民間企業での実施によって検証され、職務評価システムの改善と充実が図られていくことが望ましい。そのためにも、多くの職場で、労働組合による非正規労働問題解決に向けての取り組みの一環として、このような職務評価の試みがなされていく必要がある。

ただし、このような形で算出された非正規職員の1,000円以上もの時間単価の引き上げは、そのまま労働組合の賃金要求にできるだろうか。例えば、男女共同参画課の臨時職員の場合、引き上げ額は1,708.8円で現行の時間単価890円の2倍近くになる。この額は格差の大きさを示す点で有意義ではあっても、賃金引き上げの獲得目標としては説得力に欠けると受け取られる可能性がある。

また、職務評価システムは賃金要求の具体的な根拠を示すためだけでなく、人事配置や職務分担の偏り、過重労働などを是正する手段としても活用できるかもしれない。このような職務改善の可能性を示せば、調査に当たって当局の協力を得ることも容易になるにちがいない。(遠藤公嗣編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価—官製ワーキングプアの解消』旬報社、2013年10月、183頁、1,800円＋税)  
(いがらし・じん 法政大学大原社会問題研究所教授)